

Impactos da LGPD nas relações de trabalho





LGPD (Lei n.º 13.709/2018)

Artigo 1º – Esta Lei dispõe sobre o **tratamento** de **dados pessoais**, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o **objetivo** de proteger os **direitos fundamentais** de **liberdade** e de **privacidade** e o livre desenvolvimento da personalidade da **pessoa natural**.



LGPD (Lei n.º 13.709/2018)

O que é tratamento de dados?

Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se: [...] X - **tratamento**: toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a **coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.**



Titular de dados, no caso, empregados



Por que as empresas devem se adequar à LGPD?

O dado pessoal é o principal **insumo** da economia globalizada e baseada em tecnologia. Vivemos a era da economia dirigida por dados (**novo petróleo**).

- A adequação é **obrigação legal**
 - Agrega **valor à marca**
 - **Maior transparência** e **controle de informações**
 - Requisito para realizar operações internacionais (**isolamento**).
- 125 países no mundo** adotaram normas de proteção e dados, dos quais **6, na América do Sul**: Chile, Argentina, Uruguai, Paraguai, Peru e Colômbia.



Por que as empresas devem se adequar à LGPD?

- **Multas** que variam de 2% do faturamento do ano anterior chegando até a R\$ 50 milhões por infração; **advertência**; **divulgação da infração**; **bloqueio** e **eliminação de dados**;
- **Ações indenizatórias** em decorrência de vazamentos e desvio de finalidade
- **Perda de mercado** para a concorrência
- **Abalo** da **confiabilidade, reputação e negócios.**



Dados protegidos

DADOS PESSOAIS

Dados Cadastrais (*Nome, CPF, RG, etc*)

Qualificação pessoal

Qualificação profissional (*salário, profissão, função, etc*)

Fotografias

Imagens

Logs (logarítmos, credenciais para identificar usuários de site)



DADOS SENSÍVEIS

Origem Racial e Étnica

Convicção Religiosa

Opinião Política

Filiação a Sindicato

Organização religiosa, política ou filosófica

Saúde

Vida e opção sexual

Dados genéticos ou biométricos



ANPD



**ENCARREGADO
(DPO)**



TITULARES DOS DADOS



OPERADOR



CONTROLADOR

OS 10 PRINCÍPIOS PARA O TRATAMENTO DE DADOS DE ACORDO COM A LGPD

1



FINALIDADE

Apenas coletar dados pessoais para fins legítimos, informando com clareza o usuário a finalidade da coleta

2



ADEQUAÇÃO

Disponibilizar todas as informações sobre a coleta e uso de dados para o usuário de forma honesta

3



NECESSIDADE

Manter e utilizar apenas os dados essenciais, apagando-os quando deixarem de ser relevantes

4



LIVRE ACESSO

Ser capaz de apresentar ao usuário os dados e a forma como são processados ao ser requisitado

5



PRECISÃO

Manter os dados precisos a todo o momento, deletando ou atualizando dados errados ou imprecisos

6



TRANSPARÊNCIA

O usuário deve ser informado de maneira clara e acessível sobre os riscos e direitos sobre seus dados

7



SEGURANÇA

Tomar medidas técnicas e administrativas para proteger os dados de danos, furtos ou perdas

8



PREVENÇÃO

Tomar medidas preventivas para a proteção dos dados, evitando danos aos titulares

9



NÃO DISCRIMINAÇÃO

Não utilizar os dados para nenhum fim discriminatório, ilícito ou abusivo, atendendo aos requisitos de lei

10



RESPONSABILIDADE

Adotar estes princípios e ter condições de provar sua adoção em todos os procedimentos da empresa



Hipóteses de Tratamento

(quando é possível tratar dados?)

1

Consentimento do Titular (Ex.: plano de saúde)

2

Cumprimento de obrigação legal ou regulatória (Ex.: CLT, IR, INSS)

3

Execução de políticas públicas (adm. Pública)

4

Estudos por órgãos de pesquisa

5

Execução de contrato ou de procedimentos preliminares de contrato
(Ex.: Auxílio-creche, antecedentes criminais, etc)



Hipóteses de Tratamento

(quando é possível tratar dados?)

6

**Processo Judicial/
Administrativo/ Arbitral**

7

**Proteção à vida/
Incolunidade física**
(Ex. entrega de EPI's por biometria)

8

Tutela da saúde
(Ex.: Acidente de trabalho)

9

Legítimo Interesse
(Ex.: apuração de assédio moral/sexual
justa causa por violação de sigilo)

10

Proteção ao crédito



Fluxo de dados nas relações de trabalho

➤ Existe um grande número de fluxo de dados na relação de trabalho.

1) Fase **pré-contratual**: informações sobre o candidato, currículo, histórico etc.

No processo seletivo a empresa deve se atentar para possíveis discriminações.

DICA: elaborar **formulários claros**, com **coleta mínima** de informações, em especial as que necessitam de consentimento expresso.



Fluxo de dados nas relações de trabalho

2) **Fase contratual** (celebração do contrato de trabalho): dados cadastrais, filiação a sindicato, endereço, nomes dos genitores, escolaridade, situação familiar, nomes dos filhos, idade, tipo sanguíneo etc.

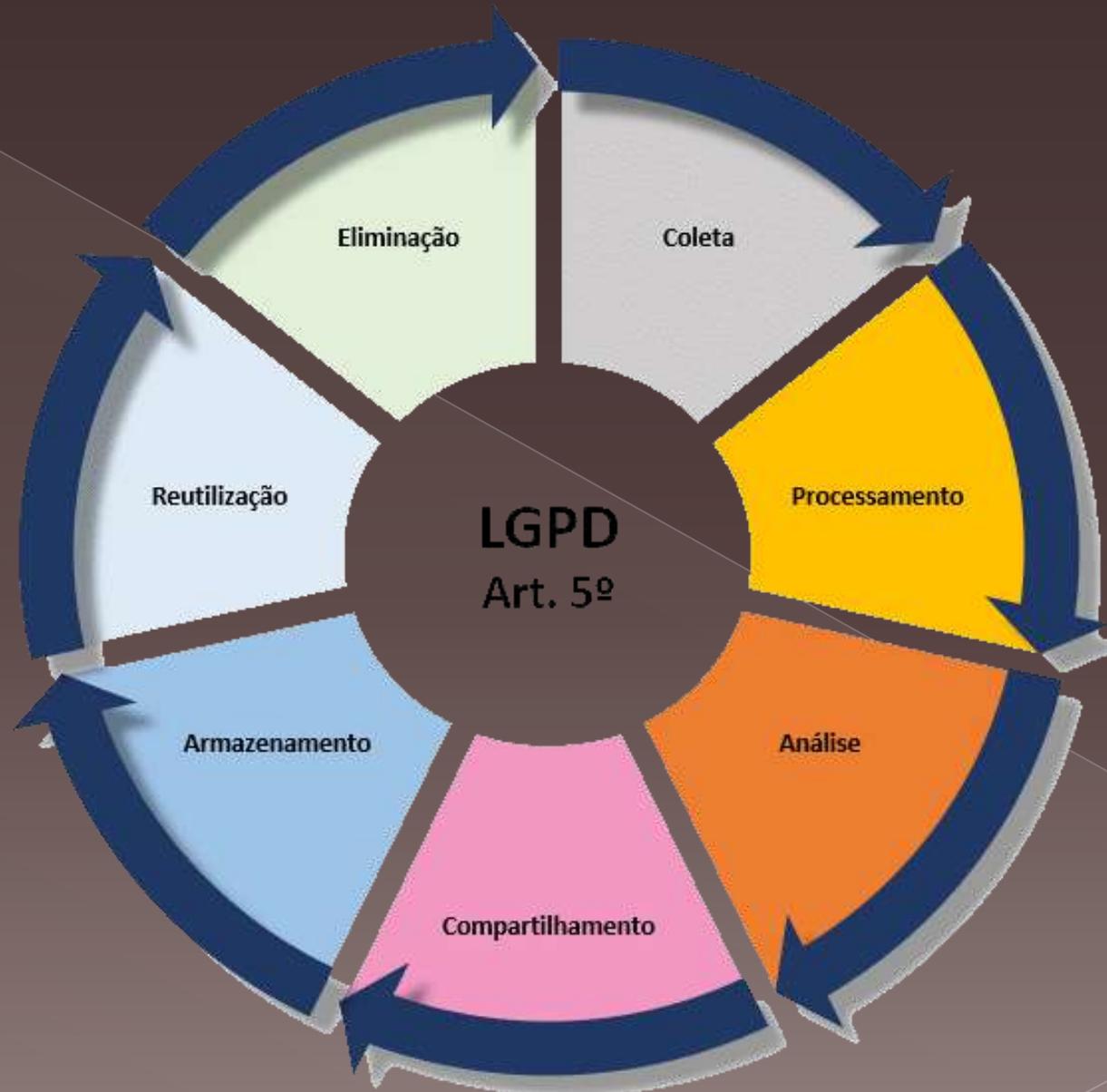
3) **Fase de execução do contrato de trabalho**: jornada, valor do salário, descontos, faltas, motivos das faltas, doenças, acidentes, situações conjugais e familiares que podem ter reflexos em providências da empresa, como o pagamento de pensão, inclusão de dependente no plano de saúde etc.



Fluxo de dados nas relações de trabalho

- No **compartilhamento** entre o Empregador-Controlador e outros Controladores e os órgãos públicos. *Ex.: convênios médicos, planos de saúde, vale-refeição, e-Social, consultorias contratadas.*
 - Haverá tratamento de dados pessoais, ainda, em relação aos dados dos empregados das empresas **terceirizadas** que forem transmitidas à empresa contratante.
- 4) **Término do contrato de trabalho**: motivo do desligamento, valor das verbas rescisórias, morte do empregado, etc.

Ciclo de vida dos dados





O que é Inventário de Dados?



O que é Inventário de Dados?

É o **levantamento** dos dados tratados pela empresa. Pergunte-se:

- Que dados temos? Resposta: dados sensíveis e não sensíveis
- Como são armazenados? Resposta: meio físico, digital
- Qual a justificativa para a empresa coletar esses dados? Resposta: enquadramento em uma das bases legais.

Análise de **pertinência (necessidade)**:

Se necessários = MANTÊ-LOS

Se desnecessários = ELIMINÁ-LOS



É possível coletar dados sensíveis no recrutamento?



É possível coletar dados sensíveis no recrutamento?

Em regra, NÃO.

Pergunte-se: preciso desse dado nesse momento? Para quê? Estou indo além do que a lei determina?

Há exceções, como no caso de grávidas para exercer determinada função (*técnica em radiologia, aeromoça*), pessoa com hemofilia trabalhar com instrumentos de corte (*coleta de dados justificada em razão da proteção do feto ou do próprio titular do dado*); organizações de tendência.



Banco de currículos *online*
“Trabalhe Conosco” pode ser tratado com
base no consentimento?



Banco de currículos *online* “Trabalhe Conosco” pode ser tratado com base no consentimento?

Sim!

É possível coletar o consentimento *online*, devendo ser informado, inequívoco e específico para a finalidade.



A empresa trabalha aos sábados. Numa entrevista de emprego é recomendável perguntar ao candidato sua religião?



A empresa trabalha aos sábados. Numa entrevista de emprego é recomendável perguntar ao candidato sua religião?

Existem religiões que não permitem trabalho aos sábados. Como “**religião**” é um **dado sensível**, recomenda-se que a empresa, já no processo seletivo, conduza de forma diferente.

Ex.: Nossa empresa está selecionando profissional para o cargo X, que tenha disponibilidade para trabalhar aos sábados.

DICA: quando necessária a coleta do dado sensível, sempre **deixar clara sua finalidade.**



É possível solicitar certidão de antecedentes criminais para fins de contratação?



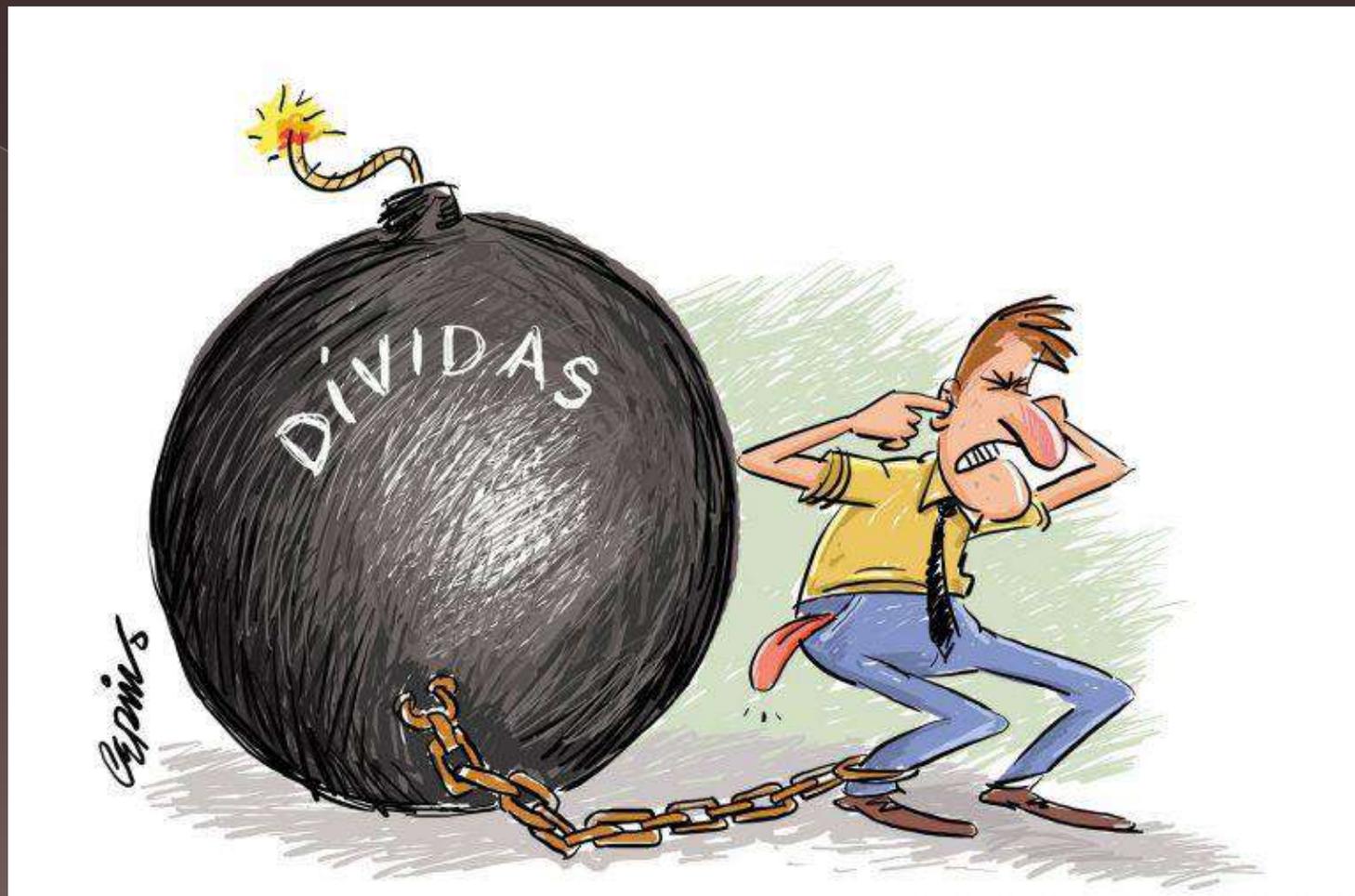
É possível solicitar certidão de antecedentes criminais para fins de contratação?

Certidão de Antecedentes Criminais = em regra, **NÃO solicitar**.

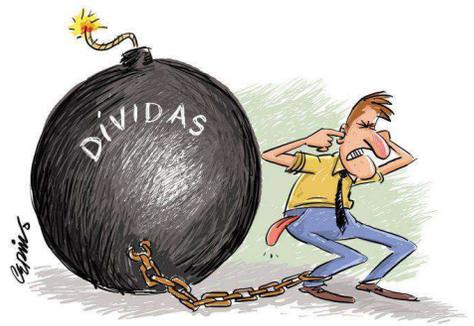
Exceções:

A exigência de certidões de antecedentes criminais somente se justifica em casos excepcionais, em virtude de lei, natureza do ofício ou elevado grau de confiança.

Ex.: Empregados domésticos, cuidadores de idosos, motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas



É possível proceder à consulta de restrições de crédito para fins de contratação?



É possível proceder à consulta de restrições de crédito para fins de contratação?

Consulta a restrições de crédito = **NÃO**

Os órgãos de proteção ao crédito existem para proteger o crédito e não para inviabilizar o emprego, o que **desviaria a finalidade para qual o dado pessoal foi transmitido**.

O TST entende que caracterizaria medida discriminatória no âmbito da relação de trabalho a consulta à restrição de crédito.



Posso solicitar referências de terceiros em fichas de recrutamento?



Posso solicitar referências de terceiros em fichas de recrutamento?

NÃO solicitar e **NÃO** aceitar

São dados de terceiros

A empresa não tem autorização para tratar desses dados



Posso solicitar a declaração de cor do empregado?



Posso solicitar a declaração de cor do empregado?

No processo seletivo = recomenda-se **NÃO** coletar

Coleta para o Sistema e-Social = **SIM**

Dica para tratar dados sensíveis: indicar a finalidade, informar ao trabalhador, treinar as pessoas que tratam dos dados sensíveis. Evitar vazamentos.



**Posso incluir cláusula de consentimento
no contrato de trabalho?**



Posso incluir cláusula de consentimento no contrato de trabalho?

Depende da cláusula e do seu destaque no contrato.

Orientação: fazer cláusula apartada, direta e informada.

O consentimento precisa ser **específico para cada dado e finalidade**. Deve ser **expresso**, demonstrando, inequivocamente, a **manifestação de vontade do titular**.

CUIDADO: **não coletar "consentimento geral"** nas relações de trabalho, em razão do **Princípio da Proteção e restrição da autonomia da vontade** (art. 444, CLT), pois este pode ser invalidado ou retirado.

Somente coletar o consentimento quando o dado **NÃO** se encaixar em nenhuma das outras nove bases legais.



Exemplos de necessidade de consentimento

- *Crêterios de avalia o da produtividade de empregado, com rankings e tabelas comparativas com outros empregados*
- *Planos de Saúde*
- *Transmissão de dados para o banco que faz a folha de pagamento*



Plano de saúde. É preciso coletar o consentimento do empregado e dos dependentes?



Plano de saúde. É preciso coletar o consentimento do empregado e dos dependentes?

Embora se trate de benefício/vantagem ao empregado **é importante ter registrado seu consentimento.**

Quanto ao cônjuge (dados de terceiro), recomenda-se colher sua autorização para repasse de dados ao plano de saúde.

Os pais assinam (*consentem*) por seus filhos menores de idade.



Empregado que sofreu discriminação por se recusar a dar consentimento pode requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho?



Empregado que sofreu discriminação por se recusar a dar consentimento pode requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho?

Toda a discriminação comprovada pode embasar um pedido de rescisão indireta, inclusive, indenização por dano moral.



Trabalho em RH e recebi a ligação de um banco solicitando telefone pessoal e endereço residencial de um dos empregados. Posso informar?



Trabalho em RH e recebi a ligação de um banco solicitando telefone pessoal e endereço residencial de um dos empregados. Posso informar?

NÃO. Você não pode informar, nem confirmar informações que o banco eventualmente já possuía.

Esses são dados pessoais que pertencem a cada empregado, não cabendo a você passá-los a terceiros.



**Qual a base legal para
transmitir dados ao *eSocial*?**



Qual a base legal para transmitir dados ao *eSocial*?

Para alimentação do sistema *eSocial*, a **base legal de tratamento** é a **obrigação legal**. Assim como para prestar dados ao INSS, Receita Federal, CEF (*FGTS*), etc., órgãos públicos destinatários dos dados relativos às obrigações trabalhistas.

Cuidado: Proibido desvio de finalidade



Quem fará a fiscalização da LGPD?



Quem fará a fiscalização da LGPD?

Será a ANPD (Agência Nacional de Proteção de Dados),
mas lembre-se dos TITULARES.



ANPD



TITULARES



**O que fazer com os dados coletados
antes da LGPD?**



O que fazer com os dados coletados antes da LGPD?

É preciso **fazer uma análise** e verificar a **necessidade** de guarda, de minimização, eliminação ou anonimização - *nos casos em que é preciso manter documentos durante os prazos prescricionais.*



**Por quanto tempo o empregador
poderá armazenar dados?**



Por quanto tempo o empregador poderá armazenar dados?

Princípio da necessidade e tempo de registro: limitação do tratamento ao mínimo necessário em relação às finalidades.

- **Empregados e ex-empregados:** 5 anos (*2 anos é o prazo para ajuizar a ação*).
- **Candidatos ao emprego:** 5 anos (*entendimento do TST*)



Por quanto tempo o empregador poderá armazenar dados?

Existem hipóteses em que o prazo prescricional está suspenso ou impedido de fluir. Exemplos:

- 1) A existência de **absolutamente incapazes** (hipótese muito comum em caso de falecimento de trabalhador) ou do **menor de 18 anos** (art. 440 da CLT);
- 2) **Doenças ocupacionais**: podem se manifestar depois de determinado lapso temporal, tendo o início da contagem do prazo prescricional apenas com a sua ciência inequívoca (Súmula 230 do STF e Súmula 278 do STJ);



Por quanto tempo o empregador poderá armazenar dados?

3) **Reconhecimento de vínculo de emprego** (imprescritível – artigo 11 da CLT).

Diante deste cenário **é possível a guarda mais prolongada ou até mesmo indeterminada** em relação a documentos essenciais para se defender de pretensões imprescritíveis.

É pertinente, se viável economicamente, a técnica da **ANONIMIZAÇÃO** de dados pessoais.



Arquivamento de exames toxicológicos para motoristas. Que cautela tomar?



Arquivamento de exames toxicológicos para motoristas. Que cautela tomar?

Qualquer **documento médico** envolve **dado sensível**, portanto, esse tipo de exame **não** deve **permanecer no âmbito do departamento pessoal**.

Documentos médicos devem ficar restritos à área médica da empresa (se tiver, SESMT).



**Posso mandar documentação por e-mail
para auditoria externa?**



**Posso mandar documentação por e-mail
para auditoria externa?**

SIM, com proteção tecnológica.



**Os dados pessoais do MEI são protegidos
pela LGPD?**



Os dados pessoais do MEI são protegidos pela LGPD?

MEI

Microempreendedor Individual

Embora o MEI tenha CNPJ, este é somente para fins fiscais.

Trata-se de pessoa natural (física) que exerce atividade econômica.

Então, **SIM**, seus dados devem ser protegidos.



Posso fazer a medição de temperatura dos empregados?



Posso fazer a medição de temperatura dos empregados?

Pode = cumprimento de obrigação legal
(Portaria Conjunta do MS e ME n.º 20/2020)



O TI da empresa pode ser o DPO (encarregado)?



O TI da empresa pode ser o DPO (encarregado)?

Recomenda-se que não para não gerar **conflito de interesses**.

Se for empregado da empresa, é preciso ter autonomia técnico-funcional.



Quando os agentes de tratamento respondem pelo vazamento de dados?



Quando os agentes de tratamento respondem pelo vazamento de dados?

Quando houver violação à legislação.

É necessário adequar-se e poder provar a adequação (implementar a LGPD: políticas internas, treinamentos, ferramentas tecnológicas de segurança de dados).

Existem duas mentalidades no processo de adequação à LGPD

Obrigação Legal

Manutenção e revisão dos produtos existentes

Análise estanque centrada no diagnóstico de riscos

Gestão baseada em mitigação de riscos

Reputa o baseada no medo de sanções

- Inova o - competitividade
- reputa o

Janela de oportunidades

Cria o de novos produtos e revisão de modelo de negócio

Análise dinâmica centrada no que a organiza o pode gerar de valor

Gestão baseada em inova o

Reputa o baseada em dar mais transparência ao uso de dados

+ Inova o + competitividade
+ reputa o

X





GILCELERNER
assessoria jurídica
OAB/RS 46.121

Qualquer dúvida, estamos à disposição pelo
e-mail: gilcelerneradvogada@gmail.com e
Fone/whatsapp: (54) 99710-4004